特

## 大沢真知子さんが語る

# 性が活躍するための手引

大沢 真知子 (OOSAWA MACHIKO) 日本女子大学 人間社会学部 現代社会学科教授

同大学現代女性キャリア研究所所長。 内閣府「仕事と生活の調和連携・推進評価部会」委員 南イリノイ大学経済研究科博士課程修了。Ph.D(経済学)。 コロンビア大学社会科学センター研究員、シカゴ大学ヒューレット・ フェロー、ミシガン大学ディアボーン校助教授、日本労働協会(現日 本労働研究・研修機構)、亜細亜大学助教授を経て、現職。専

門は労働経済学。著書に『経済変化と女子労働―日米の比較研究』 (日本経済評論社、1993、各務賞優秀図書賞経済学部門受賞)、 『女性はなぜ活躍できないのか』(東洋経済新報社、2015)、『なぜ女 性は仕事を辞めるのか: 5155人の軌跡から読み解く』(青弓社ライブラリー、2015) 他多数

訴えてきた大沢真知子さんが男女共同参画週間中の6月27日、住吉会館ルピナ こと」を研究し、早くからワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の重要性を スで講演。女性を活用できていない日本社会の背景には「日本が独自に抱えて いる問題がある。もっとセカンドチャンスを」と提唱されました。 |70年代後半、アメリカで起こった〝静かな革命〟に直面して以来、「女性が働く

## 日本が独自に抱える3つの問題

れます ティティを持つようになった▼そこで、 に自らのアイデンティティを見出すよ の3つの、変化、が特徴として挙げら い関係を築き、価値観を共有する必 めには、夫あるいは家族との間に新し 働く女性がキャリアを形成していくた 生えた結果、女性が複数のアイデン れによって、 働市場で過ごす時間が長くなった▼そ アメリカで起こった社会変化です。 静かな革命、とは、70年代後半の 同時にキャリア意識も芽 働く女性が仕事そのもの →女性が生涯において労 次

> 要性があるということを発見するよ うになった。

主張です。 あるのではないか には日本が独自に抱えている問題も 会にも起こっています。ですが、そこ というのが私の

- 一つだと考えられます。 これらは別々の問題ではなく、 根元は

令 同じような、変化、が日本の社

❶ 女性人材の浪費

「たくさん働いたな」と思ったら、

② 少子化

❷ 正社員・非正規社員の格差の拡大

愛犬と森を散歩することが何よりのリフレッシュ 月に1~2 やさしい笑顔で語る大沢さん。 群馬県の自然豊かな山小屋に遊びに行きます 自らWLBをしっかり実現しています 週末を利用して夫と一緒に愛犬を連れて

#### 材を浪費している

は32%しかいないということが【図1】 他方、「育児」を辞職の理由と答えたの の不満」を辞職の理由に挙げていて、 から見て取れます。 日本の高学歴女性の63%が「仕事へ

辞めていくケースが多いのです。 投資を控える(統計的差別)傾向にあ くてもできない現状に不満を持って、 が高い」という統計から女性社員への 大半の企業は、「女性は辞める確率 女性はキャリアアップした

しているので、 つまり、企業が辞める理由を提供 有用な人材を失った

> いるのです。 り、宝の持ち腐れ状態になったりして

援」の両輪を上手に回していくことが 業は「女性活用・活躍支援」と「両立支 は高まるのです。そのためにも、 ようにしていくほうが、経営合理性 きる人にはどんどん活躍してもらう く有能な人を早く見つけ、 これからはむしろ、男女に関係な 仕事がで 企

### 2少子化をどう改善していくか

晩婚化も大きな原因と指摘されていま 出生率の減少については、未婚化や 働き続けたいと考えている女性の なかに「産みたいのに産めな

原因を見つけ、 ナルティを課す会社が大半 る減給や配置替えなどのペ と、短時間労働勤務によ ても、一定の期間を超える く必要があります。 実際に、育児休業を取っ 改善してい

【図1】大卒女性が仕事を辞める理由

仕事周辺にある要因

63%

26%

仕事への不満

16%

い人」がいるとすれば、その

行き詰まり感

日本女子大学 現代女性キャリア研究所

家族・コミュニティ等からの

発生する要因

38%

介護

**74**%

(32%)

育児

出典: 2011Center for Work-Life Policy

ため、「男性並みに働かなけ る制度体系を維持している 時間労働を奨励し評価す 日本の多くの会社が、

> キャリアを優先して出産を諦めてしま れば、昇級・昇進ができないのではな うケースも出てきてしまいます。 いか」と考え、子どもはほしいけれど、

ていく 率を下げることにつながります。 用」を推進しても、それは結局、 ていかなくてはならないでしょう。 と生産性を高くし、働き方を工夫し るためにも、職場の風土を変え、もつ そして女性が自由に働けるようにす 本の出生率を回復させるためにも、 さい」という価値観の中で「女性の活 「仕事か家庭か、どちらかを選びな そういった取り組みを進め 出生 

#### ❸正社員・非正規社員の

何なのか。 そも正社員と非正規社員の違いとは 正規」というのが現状です。ではそも が著しく、「働く女性の半数以上が非 特に37年以降、非正規社員の増加

得られる(無限定社員)。 ▼正社員=会社の命令で働く人を指 ▼非正規社員=雇用主からの命令や 社による拘束性は強いが、 務の転換、労働時間の延長など、 し、処遇は高く、たとえば転勤や職 会

処分、働く場所、労働時間などが限

は望めない。 定的で、自分の生活は比較的守りや すいが、処遇は正社員より低く昇給

働きたいという場合は、処遇が低い 映されていて、子どもがいて短時間で 活給が得られない」という考え方が反 こにも、正社員への賃金の払われ方に う働き方も出てきています。が、 社員に比べて1、2割低いなど)とい 化した「限定正社員」(労働時間が短 は「男性並みの働き方をしないと、 というのが実態です。 い、あるいは残業はないが賃金は正 加えて近年、臨時社員を正社員 生 そ

ならない問題と せん。今われわれが解決しなければ 番とする」という価値観にしかなりま 低く抑えるということを受け入れて 標準として、それ以外の人の処遇を しまえば、それはやはり「正社員を| それに、長時間労働の「正社員」を

ないかと考えら できないのでは 変えていかない 賃金のあり方も ものを見直し、 は、働き方その 女性が活躍

